



**RAPPORT DES ENTRETIENS ANNUELS
AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

Référence :
DGTCP-DRH-PS2-RAP-257-2024

Date de rédaction : 09/12/2024
Pages : 1/8

Objet : Le présent document est le rapport des entretiens annuels de l'année 2024. Il fait l'état des évaluations de l'année 2023 et des fixations d'objectifs au titre de l'année 2024.

Rédaction du document	Vérification du document	Approbation du document
<p>Monsieur MEITE Zoumana Agent du Service Gestion des Evaluation du Personnel</p> <p>Visa :</p>  	<p>Monsieur SOUMAHORO Mévanly</p> <p>Visa :</p> <p>Mévanly SOUMAHORO Sous-Directeur de la Gestion Administrative du Personnel</p> <p>Monsieur KOUASSI Adou Anthelme Inspecteur Vérificateur</p> <p>Visa :</p>  	<p>Madame KOUAME Adjoua Monique épouse KANGA</p> <p>Visa :</p>   <p>KOUAME ADJOUA MONIQUE Epse KANGA Directrice des Ressources Humaines</p>
Gestionnaire du document	Direction des Ressources Humaines	
Destinataires pour action	Destinataires pour information	Validité
	Tous les Services	A compter du 11 DEC. 2024



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
LA PRÉPARATION DES ENTRETIENS	4
Élaboration du chronogramme	4
L'assistance aux services	4
LES RESULTATS DES ENTRETIENS ANNUELS	4
La fiche d'entretien	4
L'évaluation des contrats	5
LES DIFFICULTÉS ET SUGGESTIONS	6
Les difficultés	6
Les actions d'amélioration	7
CONCLUSION	8



INTRODUCTION

Conformément aux dispositions du Guide de l'Évaluation des Performances, les entretiens annuels 2024 se sont ouverts le vendredi 01 mars 2024.

Il s'est agi, dans le cadre d'un entretien, de procéder à l'évaluation des contrats d'objectifs 2023 préalablement validés entre les parties et de fixer les objectifs pour l'année 2024.

Pour cette 6^{ème} édition, les changements institutionnels effectués à la Direction Générale, notamment la nomination d'un nouveau Directeur Général, ont fortement impacté le déroulement de l'activité.

Le présent rapport indique les modalités de mise en œuvre des entretiens annuels ainsi que les résultats des évaluations des contrats d'objectifs de l'année 2023.



I- LA PRÉPARATION DES ENTRETIENS

La préparation des entretiens annuels de l'année 2024 s'est déroulée en deux étapes que sont : l'étape d'élaboration du chronogramme et l'étape d'assistance aux services.

1- Élaboration du chronogramme

A l'entame de cette édition, un chronogramme indiquant les actions prioritaires a été élaboré et mis à la disposition des Correspondants Ressources Humaines (CRH).

- Ainsi, les CRH avaient pour tâches successives :
- le rattachement de tous les agents à leurs niveaux hiérarchiques dans leurs services ;
- la supervision de la soumission des contrats d'objectifs et leur validation par les différents supérieurs hiérarchiques ;
- la planification des entretiens annuels par les CRH dans leurs services respectifs.

2- L'assistance aux services

Dans le but de faciliter l'appropriation du processus de l'évaluation par les agents du Trésor Public, une équipe conjointe DRH/DSI a assuré une assistance permanente durant la période des entretiens annuels. Les trois modalités d'action ci-après ont été exécutées :

- l'assistance en présentiel (la Direction Générale, les Directions Centrales...);
- l'assistance par téléphone et plate-forme WhatsApp (Correspondants RH des postes de l'intérieur et d'Abidjan);
- la sensibilisation au cours des réunions des comités processus via teams.

II- LES RESULTATS DES ENTRETIENS ANNUELS

L'exploitation des résultats a porté sur deux éléments à savoir : la fiche d'entretien et l'évaluation des contrats.

1- La fiche d'entretien

La tenue effective des entretiens annuels est matérialisée par le renseignement de la fiche d'entretien.

Cette fiche qui est à sa troisième année d'utilisation permet à l'évaluateur de faire le bilan de l'année écoulée, et de noter les objectifs spécifiques pour l'année en cours.



Au-delà de marquer la tenue effective d'un entretien entre l'évaluateur et l'évalué, elle permet d'apporter au nouveau contrat, des ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs de performance de l'agent évalué.

L'implémentation de la fiche d'entretien dans l'applicatif pour l'édition 2025 devrait permettre d'obtenir des statistiques fiables.

2- L'évaluation des contrats

La notation des agents dans l'applicatif « Évaluation des Performances » pour l'année 2023 a produit les résultats transcrits dans le tableau ci-après :

Tableau récapitulatif des résultats de l'année 2023

LIBELLE	NOMBRE	TAUX (en pourcentage) ¹
Contrats créés	4 831	100
Contrats évalués	3 897	80,67
Contrats non évalués	934	19,33

Au terme de l'évaluation des performances de l'année 2023, 4831 contrats ont été créés pour 3897 contrats effectivement évalués. Soit un taux de réalisation de 80,67%.

Par contre, 934 contrats n'ont pas été évalués soit 19.33%. Une situation imputable en grande partie à la difficulté technique liée aux rattachements et à l'impact du changement de responsables dans certains services.

¹ Résultats obtenus à la date du 26 novembre 2024



Tableau synoptique de la performance des agents au titre de l'année 2023

LIBELLE	NOMBRE	TAUX (en pourcentage)
Nombre d'agents évalués	3 897	100
Nombre d'agents ayant une note supérieure ou égale à 3,5	3806	97,66
Nombre d'agents ayant une note inférieure à 3,5	91	2,34
MOYENNE GÉNÉRALE	4,52/5	

Au titre de la performance, 3806 agents sur les 3897 évalués ont obtenu une note supérieure ou égale à 3,5. Ce qui donne un taux de 97,67% et une moyenne générale de 4,52/5.

III- LES DIFFICULTÉS ET SUGGESTIONS

1- Les difficultés

Au cours des entretiens annuels 2024, les difficultés ci-après ont été constatées :

- le manque d'implication de certains responsables de service dans l'évaluation de leurs collaborateurs ;
- le problème de rattachement dans l'applicatif RESH SERVICE pour des services spécifiques ;
- la méconnaissance, malgré les formations via teams, de la procédure d'évaluation ;
- le non-respect du chronogramme établi ;
- les difficultés d'accès à la connexion internet.



2- Les actions d'amélioration

En vue d'améliorer le dispositif, une enquête de satisfaction inclusive a été menée. Les résultats obtenus devront permettre d'apporter des améliorations objectives qui devront être mises en œuvre dès les entretiens annuels 2025.



CONCLUSION

L'évaluation des performances des Agents du Trésor Public est à sa 6^{ème} édition.

La phase de digitalisation est en cours depuis cinq (05) ans. Cependant, nous pouvons relever des signes d'amélioration en raison du taux élevé des contrats évalués.

Les dispositions en cours, notamment l'enquête de satisfaction, permettront d'améliorer le système avec l'implication de tous les acteurs.